

## 仕事と家庭の両立支援制度について

### ・妊娠中の制度

	妊娠8週	妊娠23週	妊娠35週	産前6週	出産日	産後8週	内容	給与
出産準備休暇 (特別休暇)	← 月に1回 →						妊娠3ヶ月（8週目）以上で月に1回取得 ※配偶者が健診の際にも取得可（母子手帳等妊娠を証明する書類が必要）	支給する
妊産婦休暇 (法定休暇)	← 4週間に1回 →						妊娠中に健診のための休み等が必要な場合に取得できる法定休暇 ・妊娠23週まで 4週間に1回 ・妊娠24週から35週まで 2週間に1回 ・妊娠36週から出産まで 1週間に1回	支給しない 欠勤扱いで減額される
		← 2週間に1回 →						
			← 1週間に1回 →					
産前休業 (任意) (法定休暇)				← 法定期間 →			出産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の希望する期間、会社を休める なお、出産日（予定日）は産前休業に入る	支給しない
産後休業 (強制) (法定休暇)						← 法定期間 →	出産後8週間は会社を休まなければならない。但し、本人が希望すれば 産後6週間後からは、医師が許可した仕事にのみ復帰できる	但し、健康保険組合から給与の約86%と出産費用65万円が支給される
<p>・主治医から妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、勤務時間の短縮、休業などの指示をうけた場合は、上長を通じて人事部へ相談</p> <p>・妊娠悪阻などで、連続して5営業日を超えて休む場合は、医師の診断書の提出が必要 〔有給休暇がなく、連続して3日以上会社を休む場合は、医師の証明があれば出産とは別の医療として、健康保険組合より傷病手当金（給与の約80%）が支給される ※必要に応じて、上長経由で人事部へご相談ください。〕</p>								

### ・子供が産まれた時に伴う制度

子どもの年齢	産後8週	1歳	3歳	小学校入学	小学校卒業	内容	給与	
配偶者出産休暇 (特別休暇)	■ ■ ■ ■ ■						妻が出産した時に、出産の立ち合いや、退院の付添などのために休暇を取得できる (2日以内)	支給する
出生時育児休業 (法定休暇)	← 法定期間 →						産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子の育児のために4週間まで休業できる制度 2回を上限に分割できる（まとめて申請が必要）	支給しない 但し雇用保険から給与の約67%が支給される (支給された期間は育児休業の6か月と通算される)
育児休業 (法定休暇)	← 法定期間 →						1歳に満たない子の育児のために休業できる制度 保育園に入所できない等、一定の要件を満たす場合1歳6ヶ月まで延長できる 1歳6ヶ月でも上記の理由で復帰できない場合、2歳まで延長できる 2回を上限に分割できる	支給しない 但し雇用保険から給与の約67%、休業開始6ヶ月経過後は約50%が支給される
子の看護休暇 (法定休暇)	← 法定期間 →						小学校入学前まで年間5日（2人以上で10日間）1日単位または時間単位で休暇を取得できる	支給しない 欠勤扱いで減額される
短時間勤務	← 法定期間 →						小学校卒業まで勤務時間を30分単位で短縮し、最大3時間短縮の 1日5時間勤務にできる（法定期間は3歳、1日6時間勤務まで） (1ヶ月単位で申請 月～金まで同じ短縮時間となる)	支給する 但し、短縮した勤務時間分は減額される
時差出勤	■ ■ ■ ■ ■						小学校卒業まで始業および終業の時刻を1時間以内の範囲で 繰り下げあるいは繰り上げできる（1ヶ月単位で時間変更は可能）	
所定外労働の免除	← 法定期間 →						3歳になるまで残業を免除できる	
所定外労働の制限	← 法定期間 →						小学校入学まで1ヵ月について24時間、1年について150時間を 超える残業を免除できる	

・家族の介護が必要な時に伴う制度

	93日	3年	介護終了	内容	給与
介護休業 (法定休暇)	← 法定期間 →			対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限に分割できる	支給しない 但し、雇用保険から給与の約67%が支給される
介護休暇 (法定休暇)	← 法定期間 →			1年に5日間（2人以上で10日間）1日単位または時間単位で休暇を取得できる	支給しない
短時間勤務	← 法定期間 →			利用開始日から3年間で勤務時間を30分単位で短縮し、最大3時間短縮の1日5時間勤務にできる(1ヶ月単位で申請 月～金まで同じ短縮時間となる)	支給する 但し、短縮した勤務時間分は減額される
時差出勤				利用開始日から3年間で始業および終業の時刻を1時間以内の範囲で繰り上げあるいは繰り下げできる (1ヶ月単位で時間変更は可能)	
所定外労働の免除	← 法定期間 →			介護終了まで残業を免除できる	
所定外労働の制限	← 法定期間 →			介護終了まで1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える残業を免除できる	

・上記は、要介護状態にある対象家族を介護する為の制度です。

※要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

※市区町村又は、医師による証明が必要

・その他勤務時間の変更が必要な時に伴う制度

短時間勤務	育児・介護の他特別な事情があり会社が認めた社員は、3年を限度とし勤務時間を30分単位で短縮、最大3時間短縮の1日5時間勤務にできる※1週間の中で、8時間労働ができない証明（診断書等）が必要	給与は支給する 但し、短縮した勤務時間分は減額される
単身赴任時差 出勤制度	単身赴任をしている社員が休日の前後日に家族居住宅へ帰宅する場合、又は家族居住宅から出勤する場合に適用し、単身赴任中、始業および終業の時刻を1時間以内の範囲で繰り上げあるいは繰り下げできる	

・復職アシスト制度

傷病・育児・介護等で退職後、復職した社員に対して、復職する際の不安材料である、復職後の働き方や退職期間中のコンプラ等を含む業務に関する法律改正の内容、社内ルールの変更点等々に対して、本社でアシストする制度	
復職後の 所属先決定	傷病から復帰：復職プログラムの中で、本人の意向や主治医の意見を聞き、配属先を決定 育児・介護休暇からの復帰：復帰日確定後、本人の希望をヒアリングし、担当役員と協議の上決定 (希望が全て、叶うわけではないが、なるべく長く働き続けられるよう配慮する)
復職後のフォロー	商品知識、コンプライアンス面、端末操作等のフォローを復職者の状況に合わせて本社の各部署で検討の上、実施する

・リターン・トゥー・ワーク

リターン・トゥー・ワーク制度とは、部支店長の推薦がある勤続1年以上の社員が再び勤務できる制度です。 (結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤、家業継承などを理由に退職された方など。)	
対象	勤続1年以上退職後10年以内の社員
応募	退職の際に制度を希望する社員が登録申請
選考	書類選考と面談等により決定
処遇	契約社員（1年以内の契約、正社員登用あり）、業務内容と勤務時間等により個別に決定